Rapport sur les plans et les priorités

École de la fonction publique du Canada

2016-2017

L'honorable Scott Brison
Président du Conseil du Trésor

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2016

No de catalogue : SC100-7F-PDF

ISSN : 2292-4981

Table des matières

Message du ministre 1

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation 3

Profil de l'organisation 3

Contexte organisationnel 4

Dépenses prévues 13

Harmonisation des dépenses avec le Cadre pangouvernemental 15

Tendances relatives aux dépenses du ministère 16

Dépenses par crédit voté 16

Section II : Analyse du programme par résultat stratégique 17

Résultat stratégique : Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens 17

Programme 1.1 : Services d'apprentissage 17

Services internes 21

Section III : Renseignements supplémentaires 25

État des résultats condensé prospectif 25

Tableaux de renseignements supplémentaires 27

Dépenses fiscales et évaluations 27

Section IV : Coordonnées de l'organisation 29

Annexe : Définitions 31

Notes de fin de document 35

Message du ministre

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'École), j'ai le plaisir de présenter le *Rapport sur les plans et les priorités 2016-2017* de l'École.

Le présent *Rapport sur les plans et les priorités 2016-2017* fournit de l'information sur la façon dont l'École compte appuyer le gouvernement pour la réalisation de notre programme au cours de l'année qui vient. J'ai la ferme conviction que l'École est prête à m'appuyer et à collaborer avec nos partenaires, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement, afin de livrer la marchandise aux Canadiens. Cependant, comme nous nous sommes engagés à faire une reddition de comptes plus efficace, le rapport de cette année sera le dernier présenté selon le cadre existant de présentation des rapports.

Le premier ministre et moi cherchons à simplifier et à rendre plus efficaces les processus redditionnels de manière à ce que le Parlement et les Canadiens puissent suivre les progrès du gouvernement dans ses efforts pour offrir de réels changements à la population. À l'avenir, les rapports de l'École au Parlement seront davantage axés sur la transparence en ce qui a trait à la façon dont nous utilisons nos ressources pour remplir nos engagements et produire des résultats concrets au profit des Canadiens.

Ces nouveaux mécanismes redditionnels permettront aux Canadiens de suivre plus facilement les progrès accomplis par le ministère dans la réalisation de ses priorités, lesquelles ont été précisées dans la lettre de mandat que le premier ministre m'a envoyée.

Le gouvernement du Canada entend créer un milieu de travail axé sur le soutien et le respect, et qui favorise, à la fonction publique, la créativité, la pleine participation de chacun et l'excellence des services offerts aux Canadiens. L'apprentissage offert par l'École joue un rôle crucial à l'appui de cet engagement.

En 2016-2017, l'École entrera dans la dernière phase de sa transition vers un nouveau modèle opérationnel, tout en renouvelant son programme de cours commun et en modernisant la prestation de ses services d'apprentissage, en appui aux priorités du gouvernement et à l'excellence du service. Les possibilités d'apprentissage de l'École permettront aux employés de contribuer à un esprit de collaboration renouvelé, à des partenariats améliorés avec les gouvernements provinciaux, territoriaux et municipaux, de même qu'à une relation renouvelée entre le Canada et les Autochtones. L'École aidera aussi les employés à faire progresser la prise

de décision fondée sur des données probantes et la production de résultats. Il s'agit là d'éléments essentiels aux changements réels et positifs que nous avons promis aux Canadiens.

Une fonction publique forte doit constamment se renouveler afin de mieux servir son pays. Je suis fier de la contribution que l'École a apportée jusqu'à maintenant pour jeter les bases d'un avenir prometteur à la fonction publique fédérale. Alors que cette institution nationale de grande importance se renouvelle et se transforme, l'École doit faire de même, de façon à continuer de soutenir la fonction publique en tant qu'organisation de calibre mondial, qui est capable d'anticiper les besoins changeants des Canadiens.

Afin d'en apprendre davantage sur les activités et les cours que l'École offre aux fonctionnaires, veuillez consulter son site Web (www.monecole-myschool.gc.ca).

L'honorable Scott Brison
Président du Conseil du Trésor

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil de l'organisation

Ministre de tutelle : l'honorable Scott Brison, président du Conseil du Trésor

Première dirigeante : Wilma Vreeswijk, sous-ministre/présidente

Portefeuille ministériel : Conseil du Trésor

Instruments habilitants : *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, L.C. 1991, ch.16[i]

Année d'incorporation ou de création : 2004

Contexte organisationnel

Raison d'être

L'École de la fonction publique du Canada (l'École) fournit des services d'apprentissage communs à l'ensemble de la fonction publique du Canada. Elle a le mandat législatif d'offrir un éventail d'activités d'apprentissage afin d'accroître les capacités individuelles et organisationnelles et la qualité de la gestion au sein de la fonction publique.

L'École vise le résultat stratégique suivant : Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.

Responsabilités

Établie le 1er avril 2004 en vertu de la *Loi modernisant le régime de l'emploi et des relations de travail dans la fonction publique*[ii] et régie par la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, sa principale responsabilité consiste à offrir un éventail de possibilités d'apprentissage et à favoriser une culture axée sur l'apprentissage dans la fonction publique.

En vertu de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, l'École a le mandat suivant :

- inciter à la fierté et à l'excellence dans la fonction publique;
- stimuler un sens commun de la finalité, des valeurs et des traditions dans la fonction publique;
- aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins de formation de leur organisation;
- viser l'excellence en matière de gestion et d'administration publiques.

Pour aider les administrateurs généraux à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de perfectionnement du leadership et de perfectionnement professionnel dans l'ensemble de la fonction publique, l'École détermine les besoins organisationnels, et elle conçoit et offre également des programmes pratiques et de grande qualité qui répondent aux principaux besoins de perfectionnement des fonctionnaires.

Une approche commune, moderne et souple

L'exercice 2016-2017 marque la troisième année de la transition de l'École vers un nouveau modèle opérationnel, lequel vise à soutenir un apprentissage pangouvernemental qui soit pertinent, accessible et adapté aux priorités. Cela comprend le financement de base fourni par les organisations fédérales pour la prestation d'un apprentissage commun qui aide les fonctionnaires canadiens à mieux servir les Canadiens.

Une approche moderne, souple et commune de l'apprentissage soutiendra toutes les institutions fédérales, peu importe leur mandat, car elle permettra de resserrer les liens entre apprenants, besoins d'apprentissage et priorités du gouvernement, de même qu'en utilisant des outils modernes. L'École veillera à ce que son contenu d'apprentissage, plus précisément celui destiné

aux spécialistes fonctionnels (p. ex. en ressources humaines, finances, approvisionnement, gestion de l'information) s'aligne sur les politiques et les directives du Conseil du Trésor. Toute une gamme de possibilités d'apprentissage dynamiques sera offerte, allant des ressources plus traditionnelles aux ressources innovatrices fondées sur la technologie (p. ex. apprentissage virtuel, blogues, forums et outils de travail), permettant aux fonctionnaires de bénéficier d'un accès égal à l'apprentissage, peu importe leur lieu de travail au Canada et à l'étranger. L'École examine régulièrement l'ensemble de ses produits d'apprentissage pour s'assurer qu'ils s'alignent sur les priorités du gouvernement et les besoins d'apprentissage de la fonction publique. Par exemple, l'École intégrera à sa programmation des occasions d'apprentissage à l'appui, entre autres priorités, de la prise de décision fondée sur des données probantes, de la production de résultats, du gouvernement transparent et ouvert et de la mobilisation.

Les produits d'apprentissage de l'École seront axés sur les compétences et les connaissances uniques à la fonction publique et viseront à soutenir les fonctionnaires lors des grandes étapes de leur carrière. Tous les apprenants bénéficieront d'un accès et d'occasions d'intégrer l'apprentissage à la gestion du rendement et des talents. Ce nouveau modèle soutiendra davantage une fonction publique professionnelle et permettra aux leaders actuels et futurs d'acquérir les habiletés et les compétences dont ils ont besoin pour diriger la transformation et l'innovation avec une vision et un objectif.

L'engagement soutenu de l'École auprès des autres organisations fédérales et sa collaboration ouverte avec elles, de même que le recours à des partenaires externes, seront essentiels à la réussite de sa transformation. Le Comité consultatif de l'École de la fonction publique du Canada – un comité formé de sous-ministres désignés par le greffier du Conseil privé, lesquels représentent un large éventail d'organisations fédérales – conseille l'École sur le plan des orientations et de la planification pour veiller à ce qu'elle tienne compte des besoins d'apprentissage qui émergent à travers la fonction publique. Un sous-comité du Comité consultatif, celui-là composé de sous-ministres adjoints, aide à renforcer la gouvernance, alors que le Comité éditorial de l'entreprise contribue au programme de cours, détermine les besoins en formation et soutient la planification intégrée avec les organisations fédérales. En outre, l'École fera appel à des théoriciens de l'extérieur de la fonction publique, ainsi qu'à des spécialistes et des chefs de file dans les domaines des pratiques exemplaires et de la culture organisationnelle, qui viendront échanger avec les fonctionnaires de partout au pays, et ce, grâce à l'utilisation des technologies modernes.

D'ici la fin de la transformation de l'École, tous les fonctionnaires auront accès à des produits et services d'apprentissage revitalisés qui les aideront davantage à faire progresser les priorités du gouvernement pour produire des résultats, et ce, conformément au degré d'excellence du service auquel les Canadiens s'attendent. Dans les années à venir, les produits et les services d'apprentissage de l'École continueront d'évoluer et de s'enrichir pour offrir aux fonctionnaires les bases d'un apprentissage qui demeure dynamique et adapté à leurs besoins.

Résultat stratégique et architecture d'alignement des programmes

1. Résultat stratégique : Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.

1.1 Programme : Services d'apprentissage

Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité : Un programme de cours commun et un modèle actualisé de prestation des services d'apprentissage pour les organisations de la fonction publique et les fonctionnaires

Description : L'École offre des occasions d'apprentissage à tous les fonctionnaires. Elle transforme sa plateforme d'apprentissage et ses produits pour appuyer une approche plus moderne en apprentissage afin d'aider les fonctionnaires à acquérir les connaissances et les habiletés communes dont ils ont besoin afin de produire des changements concrets et positifs pour les Canadiens. Elle a notamment davantage recours aux produits et outils d'apprentissage utilisant la technologie.

Type de priorité[1] : déjà établie

Principales initiatives à l'appui

Initiatives prévues	Date de début	Date de fin	Lien à l'architecture d'alignement des programmes du ministère
Satisfaire aux autres engagements pour la transition vers le programme de cours commun tout en poursuivant le renouvellement soutenu des éléments actuels et en lançant de nouveaux éléments. Les engagements pour 2016-2017 comprennent ce qui suit :			**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.
• offrir un programme de cours renouvelé aux collectivités fonctionnelles pour soutenir l'excellence des spécialistes et l'efficacité des organisations;	Avril 2016	En cours	
• offrir un nouvel apprentissage lié au perfectionnement des cadres et une nouvelle formation sur le leadership, ce qui comprend des programmes pour, respectivement, les nouveaux directeurs, les nouveaux directeurs généraux et les futurs cadres dirigeants, et	Avril 2016	Mars 2017	**1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes

1 Les différents types de priorités sont les suivants : priorité déjà établie – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; priorité permanente – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; priorité nouvelle – établie au cours de l'exercice visé dans le rapport sur les plans et les priorités ou le rapport ministériel sur le rendement.

ce, afin de fortifier le cadre de leadership de la fonction publique; • lancer le programme de cours sur la transformation pour diriger la gestion du changement dans un contexte qui évolue rapidement; • améliorer l'accès à un programme de cours élaboré conjointement, dont le contenu d'apprentissage favorise la sensibilisation aux questions autochtones.	Avril 2016 Avril 2016	Sept. 2016 Mars 2018	
Mettre en œuvre pour les clients un milieu d'apprentissage de plus en plus dynamique, adapté aux besoins et moderne grâce aux produits et aux applications d'apprentissage en ligne de l'École ainsi qu'à des installations modernisées.	Avril 2016	Mars 2018	
Faire voir que l'École se tourne vers une approche nouvelle, souple et opportune pour les événements, laquelle tient compte des priorités nouvelles ou émergentes.	Avril 2016	Sept. 2017	
Élaborer une approche unifiée pour la révision, la normalisation et l'entretien par ordre de priorité du programme de cours et des produits d'apprentissage. Les engagements comprennent les suivants : • faire un schéma de processus et adopter des procédures normalisées pour l'ensemble de l'École afin d'appuyer une approche fondée sur des données probantes pour la révision des produits d'apprentissage; • revoir les résultats d'évaluation et établir un plan d'intervention afin que les résultats d'évaluation soient intégrés de façon systématique dans la révision des produits pour en assurer la qualité élevée, la pertinence et le rapport qualité-prix; • trier le matériel de cours pour le rendre accessible en ligne et concevoir un protocole normalisé de l'évolution pour la révision des cours afin de s'assurer que le matériel existant soit actualisé, pertinent et à jour.	 Mars 2016 Sept. 2016 Sept. 2016	 Sept. 2017 Sept. 2017 Sept. 2017	

Priorité : Un effectif et un milieu de travail outillés et organisés pour pouvoir produire des résultats

Description : Pour réussir à assurer un fondement solide à son nouveau modèle opérationnel, l'École a besoin que son propre effectif soit compétent et efficace, et son milieu de travail sain et bien structuré. Elle doit pouvoir mettre à profit des partenariats forts, une technologie moderne, ainsi que des pratiques de gestion et des processus opérationnels efficaces. Une forte capacité interne permettra à l'École de soutenir une culture d'apprentissage souple et dynamique à la fonction publique dans son ensemble, laquelle doit fournir un rendement élevé pour faire progresser les priorités du gouvernement et donner des résultats aux Canadiens.

Type de priorité : déjà établie

Principales initiatives à l'appui

Initiatives prévues	Date de début	Date de fin	Lien à l'architecture d'alignement des programmes du ministère
Renforcer la capacité de l'École et soutenir l'apprentissage au sein de l'organisation afin de s'assurer que les employés ont les habiletés nécessaires pour fonctionner au moyen de techniques modernes.	Avril 2016	Mars 2018	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes
Mener une évaluation de programme au sujet du nouveau modèle d'apprentissage.	Avril 2016	Printemps 2017	
Établir et mettre en œuvre une approche en matière de mesure du rendement pour assurer une surveillance rigoureuse et de meilleurs rapports sur les résultats. Concevoir des mesures efficaces qui permettent d'évaluer l'impact de l'organisation.	Avril 2016	Mars 2018	
Mobiliser les employés, les intervenants externes et les établissements universitaires en vue d'assurer une transformation efficace et un renouvellement continu de la plateforme d'apprentissage.	Avril 2016	Mars 2018 En cours	
Faire une analyse de l'environnement pour cerner des pratiques exemplaires additionnelles en ce qui concerne les techniques d'apprentissage.	Avril 2016	Deux fois par année	
Normaliser, consolider et moderniser les systèmes, l'intégrité des données et les services destinés aux utilisateurs finaux afin d'accroître l'efficience et de réduire les coûts liés aux applications de GI-TI.	Avril 2016	Mars 2019	

Priorité : Une organisation qui excelle dans la gestion des services

Description : L'excellence en gestion des services est au cœur du mandat de l'École, car elle lui permet de soutenir le professionnalisme et l'excellence chez les fonctionnaires fédéraux lorsqu'ils produisent des résultats, respectent les normes de service et assument leurs responsabilités qui consistent à servir les Canadiens.

Type de priorité : déjà établie

Principales initiatives à l'appui

Initiatives prévues	Date de début	Date de fin	Lien à l'architecture d'alignement des programmes du ministère
Renforcer la culture centrée sur les clients en concevant une fonction de registraire adaptée aux besoins, efficace et efficiente.	Avril 2016	Sept. 2018	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes
Renforcer les relations de service à la clientèle des organisations, en plus d'élaborer et de communiquer les normes de service pour les services prioritaires en vue d'améliorer le rendement.	Avril 2016	Sept. 2017	
Accroître l'accès aux produits d'apprentissage en ligne ainsi que le nombre de services en ligne, et promouvoir leur utilisation.	Avril 2016	En cours	
Renforcer, dans l'ensemble de l'École, la production de rapports et la gestion des données se rapportant aux services d'apprentissage que fournit l'École, et ce, en vue d'améliorer la capacité d'évaluation et de mesure pour mieux faire le suivi des résultats et pour aider les administrateurs généraux à assumer leurs responsabilités.	Avril 2016	Mars 2019	

Pour obtenir plus de renseignements sur les priorités organisationnelles, consulter la lettre de mandat du ministre sur le site Web du premier ministre du Canada[iii].

Analyse des risques

Principaux risques

Risque	Stratégie d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Pertinence du programme de cours Compte tenu de la vitesse de la transformation et des changements, il y a un risque que le programme de cours de l'École ne réponde pas aux besoins des fonctionnaires en matière d'apprentissage.	L'École aura recours à des sources externes d'expertise en matière de leadership dans le domaine de l'apprentissage en vue d'ajouter des éléments à son programme de cours, et ce, pour s'assurer qu'il représente les nouveaux besoins des fonctionnaires et qu'il appuie les priorités du gouvernement. • Les priorités nouvelles et émergentes sont reflétées dans le programme de cours de l'École et ses activités. • Le nombre et le type d'événements organisés ainsi que de la participation à ces événements font l'objet d'un suivi et sont évalués. • Les commentaires sur la pertinence et l'efficacité des produits d'apprentissage font l'objet d'un suivi et sont évalués. Pour s'assurer que le programme de cours demeure pertinent, à jour et conforme aux exigences en matière d'apprentissage commun des fonctionnaires, l'École continuera de consulter son comité consultatif des sous-ministres et son sous-comité consultatif des sous-ministres adjoints. Ces comités, composés de cadres dirigeants de toutes les organisations gouvernementales, déterminent les besoins transversaux communs et nouveaux en matière d'apprentissage au sein de la fonction publique, et fournissent des conseils sur la façon d'y répondre.	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes

	• Les conseils sont clairement pris en considération dans l'élaboration et l'exécution du programme de cours.	
Satisfaction des attentes des clients Pour éviter de compromettre l'achèvement de la mise en œuvre de sa transition au nouveau modèle, l'École doit gérer les demandes provenant des organisations pour la prestation de cours, demandes qui pourraient excéder son mandat ou sa capacité.	L'École collaborera avec les organismes centraux, les autres organisations fédérales, les responsables de l'élaboration des politiques, les conseils fédéraux régionaux et les collectivités fonctionnelles pour contribuer à sa stratégie destinée à offrir l'excellence du service et à aborder les priorités en matière d'apprentissage. • Les priorités d'apprentissage pour l'ensemble de la fonction publique sont déterminées et intégrées au programme de cours. • Les organisations reçoivent un tableau de bord qui présente un portrait des produits d'apprentissage, du taux de participation et du degré de satisfaction. L'École tiendra des activités de relations externes et des analyses de l'environnement pour soutenir la prestation efficace des produits d'apprentissage existants et futurs. • Les produits d'apprentissage répondent aux besoins et aux priorités qui émergent à la fonction publique. L'École élaborera et communiquera des normes de service pour les services clés. Leur prestation sera évaluée par rapport à ces normes. • Les normes de service sont affichées sur le site Web de l'École.	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes

	• Des plans sont conçus pour combler les écarts entre les normes de service et la prestation.	
Gestion et technologie de l'information Il existe un risque que l'École n'ait pas la technologie requise ni la capacité en matière d'environnement et de réseau, à l'interne comme à l'externe, pour respecter les engagements que prévoit son nouveau modèle opérationnel relativement à la prestation de produits et de services utilisant la technologie. Ce risque comprend les menaces externes qui pourraient porter atteinte aux réseaux et aux applications en ligne de l'École.	L'École continue de collaborer avec Services partagés Canada (SPC) et la Direction du dirigeant principal de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) pour s'assurer que ses exigences en matière de technologie sont mises en œuvre et que toutes les menaces externes sont surveillées. • Une stratégie d'intervention opportune est élaborée conjointement avec SPC et le SCT lorsque se présentent des risques qui portent atteinte aux produits et services d'apprentissage. • Des plans de poursuite des activités sont en place.	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes
Modernisation des espaces de travail et des salles de classe Il existe un risque que la modernisation des espaces de travail et des salles de classe ne soit pas terminée en temps voulu, soit dans le cadre de la transition au nouveau modèle opérationnel.	L'École continue de travailler étroitement avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et Services partagés Canada (SPC) pour s'assurer que la modernisation des espaces de travail et des salles de classe progresse comme prévu et que toute cause de retard éventuel est surveillée de près. • Une stratégie d'intervention opportune est élaborée conjointement avec SPAC lorsque des risques concernant l'achèvement sont recensés. • Des plans de poursuite des activités et d'exécution du programme de cours sont en place.	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes

L'École a déterminé les principaux risques à gérer pendant sa transformation. Ceux-ci sont liés au programme de cours de l'École, aux attentes des clients et aux demandes pendant cette dernière année cruciale de son initiative de transformation.

L'École doit s'assurer que son programme de cours est à jour par rapport aux exigences communes en matière d'apprentissage de la fonction publique, et que les solutions d'apprentissage novatrices axées sur la technologie sont faciles d'accès pour les fonctionnaires de toutes les régions. L'École doit être capable de suivre le rythme des nouveaux développements en établissant un dialogue suivi avec des établissements universitaires et des organisations du secteur privé qui sont à la fine pointe en la matière.

Les risques qui ont été cernés découlent aussi de la transition de l'École vers son modèle d'apprentissage revitalisé. Parer à ces risques permettra de donner aux Canadiens des organisations et des leaders au sein de la fonction publique qui sont innovateurs, réfléchis et orientés vers l'action.

La fonction publique dans son ensemble est en pleine transformation afin de mieux servir les Canadiens. Pour sa part, l'École offrira à la fois force et soutien pour établir une main-d'œuvre dynamique et professionnelle à la fonction publique. Alors qu'elle achève l'importante transformation de son modèle opérationnel, ainsi que sa transformation culturelle et technologique, l'École s'engage à créer un environnement d'apprentissage dynamique à la fonction publique qui tirera son essence des meilleures connaissances et pratiques en vigueur au Canada et à l'étranger. Cela exige de revoir, de renouveler et de peaufiner en permanence les produits et les services d'apprentissage.

Dépenses prévues

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
83 244 944	91 918 647	78 893 944	78 567 944

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2016-2017	2017-2018	2018-2019
640	560	560

Sommaire de la planification budgétaire pour le résultat stratégique et le programme (en dollars)

Résultat stratégique, programme et Services internes	Dépenses 2013-2014	Dépenses 2014-2015	Dépenses projetées 2015-2016	Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
Résultat stratégique 1 : Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.							
1.1 Services d'apprentissage	63 650 655	61 011 969	67 417 594	62 098 772	68 569 151	59 281 614	59 225 007
Total partiel	63 650 655	61 011 969	67 417 594	62 098 772	68 569 151	59 281 614	59 225 007
Services internes – Total partiel	21 110 927	27 497 043	25 538 134	21 146 172	23 349 496	19 612 330	19 342 937
Total	84 761 582	88 509 012	92 955 728	83 244 944	91 918 647	78 893 944	78 567 944

* Remarque : La différence entre le montant disponible figurant dans le Budget principal des dépenses et les Dépenses prévues pour 2016-2017 sera financée par les dispositions de report des revenus disponibles en vertu du paragraphe 18(2) de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*.

L'exercice 2016-2017 représente la dernière année de la transformation de l'École qui se tourne vers son nouveau modèle opérationnel. D'ici 2017-2018, bien que des initiatives de changements individuelles seront toujours en cours, la transformation en tant que telle sera terminée, et l'École aura une plateforme d'apprentissage solide pour soutenir un apprentissage accessible et pertinent, ainsi que pour fournir aux fonctionnaires un accès facile à la formation commune et gratuite pour l'apprenant à titre individuel. Un plus grand recours à la technologie donnera aux apprenants un meilleur accès au matériel, aux outils et aux ressources d'apprentissage lorsqu'ils en ont besoin. L'augmentation des dépenses pendant la période de transformation de trois ans correspond aux investissements requis pour achever le passage au nouveau modèle opérationnel. Lorsque la dernière phase de la transformation sera terminée, on projette une diminution des dépenses annuelles prévues grâce à une meilleure efficacité opérationnelle et des coûts de fonctionnement plus bas.

Harmonisation des dépenses avec le Cadre pangouvernemental

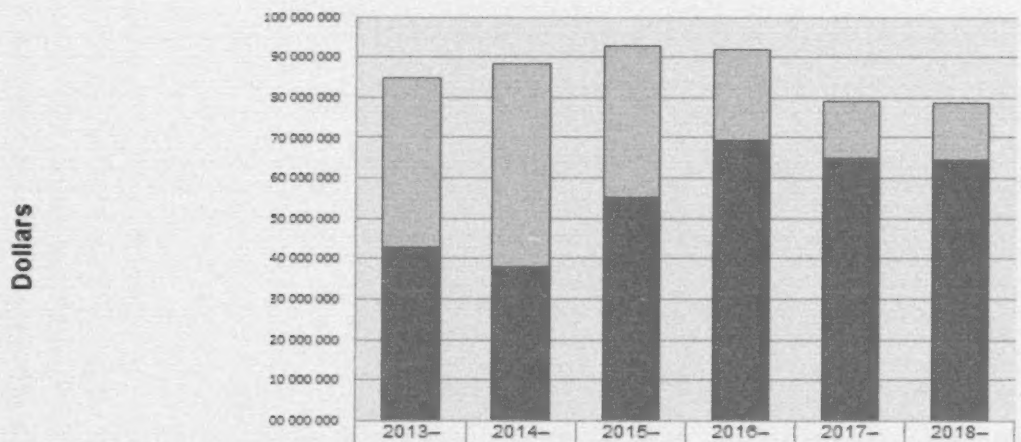
Harmonisation des dépenses prévues pour 2016-2017 avec le Cadre pangouvernemental[iv] (en dollars)

Résultat stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultat du gouvernement du Canada	Dépenses prévues 2016-2017
Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.	1.1 Services d'apprentissage	Affaires gouvernementales	Opérations gouvernementales bien gérées et efficientes	91 918 647

Total des dépenses par secteur de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues
Affaires économiques	0
Affaires sociales	0
Affaires internationales	0
Affaires gouvernementales	91 918 647

Tendances relatives aux dépenses du ministère



	2013–2014	2014–2015	2015–2016	2016–2017	2017–2018	2018–2019
Programmes temporaires - anticipés	0	0	0	0	0	0
Postes législatifs	41 941 024	50 575 626	37 604 568	22 701 142	14 027 439	14 027 439
Crédits votés	42 820 558	37 933 386	55 351 160	69 217 505	64 866 505	64 540 505
Total	84 761 582	88 509 012	92 955 728	91 918 647	78 893 944	78 567 944

Dans le cadre de sa transformation de trois ans, entreprise à la fin de 2014-2015, l'École a continué de concevoir et d'offrir de nouveaux produits et services en 2015-2016. L'augmentation des dépenses en 2015-2016 et en 2016-2017 correspond aux investissements requis pour achever la transformation de la plateforme d'apprentissage. L'augmentation des crédits votés à partir de 2015-2016 reflète la mise en œuvre d'un nouveau modèle de financement, en vertu duquel on passe au fil du temps d'un apprentissage tarifé à un modèle principalement fondé sur l'affectation par financement de base. Après la transformation, les dépenses vont se stabiliser pour s'établir à un niveau réduit, tout en permettant toujours à l'École d'offrir des possibilités d'apprentissage plus dynamiques aux fonctionnaires.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements au sujet des crédits de l'École de la fonction publique du Canada, veuillez consulter le Budget principal des dépenses 2016-2017[v].

Section II : Analyse du programme par résultat stratégique

Résultat stratégique : Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.

Programme 1.1 : Services d'apprentissage

Description

Ce programme vise à offrir des services d'apprentissage à la fonction publique fédérale ainsi que de la formation normalisée afin de renforcer les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont les fonctionnaires ont besoin pour exercer leurs responsabilités en matière d'exécution des programmes et de prestation des services à l'intention des Canadiens.

Ce programme comprend la formation et le perfectionnement à l'échelle de l'organisation, à l'appui des priorités du gouvernement. Il débouche sur une approche centralisée et commune en matière de gestion et de prestation des services d'apprentissage qui s'adressent à tous les fonctionnaires fédéraux tout au long de leur carrière et qui sont communs au fonctionnement de toutes les institutions fédérales, quel que soit leur mandat ou l'endroit où elles se trouvent.

Le Programme des services d'apprentissage comporte un programme de cours qui est constitué de la formation de perfectionnement de base visant l'édification d'une culture commune fondamentale dans l'ensemble de la fonction publique, ainsi que d'une formation spécialisée qui s'adresse à tous les fonctionnaires travaillant dans le domaine des technologies de l'information, des ressources humaines ou des finances, de même qu'à ceux qui souhaitent acquérir des connaissances dans d'autres spécialités, notamment la gestion et le leadership.

Pour réaliser ses objectifs, ce programme s'appuie sur un programme de cours commun, conçu de manière à proposer des cours en ligne et en personne, et qui est soutenu par l'infrastructure technologique voulue pour offrir la formation à la fonction publique dans son ensemble.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
62 098 772	68 569 151	59 281 614	59 225 007

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
477	421	422

Mesure du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants sont en mesure d'appliquer ce qu'ils ont appris dans leur travail.	Pourcentage des participants évalués qui ont eu un changement de comportement au travail	Pour les cours évalués, 60 % des participants	Cycle de trois ans
Les connaissances sont acquises grâce à la participation au Programme des services d'apprentissage de l'École.	Pourcentage des cours évalués qui ont eu pour résultat d'accroître les connaissances des participants	100 % des cours évalués	Cycle de trois ans
Les participants sont satisfaits des activités offertes dans le cadre du Programme des services d'apprentissage de l'École.	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Les indicateurs de rendement sont mesurés au moyen de diverses méthodes, notamment des sondages et des entrevues, selon le cas.

Faits saillants de la planification

Au cours des deux derniers exercices financiers, l'École a fait progresser une transformation majeure pour renouveler et moderniser ses méthodes de prestation et assurer l'offre de produits et d'activités d'apprentissage pertinents et opportuns. Les plans décrits ci-dessous s'alignent sur l'objectif visant l'achèvement de la transition à une nouvelle approche pangouvernementale en matière d'apprentissage d'ici la fin de l'année financière 2016-2017.

Les participants sont en mesure d'appliquer ce qu'ils ont appris dans leur travail.

L'École offre de la formation d'introduction et de la formation spécialisée afin de répondre aux besoins d'apprentissage des fonctionnaires et des spécialistes (p. ex. dans le domaine des technologies de l'information, des ressources humaines, de la sécurité ou des finances).

En 2016-2017, l'École :

- offrira un programme de cours renouvelé et étendu pour les professionnels spécialisés;
- offrira l'Orientation à la fonction publique pour donner aux fonctionnaires une compréhension fonctionnelle du gouvernement et de leur rôle dans l'excellence du service aux Canadiens. L'Orientation couvrira des thèmes comme les rouages du gouvernement, l'élaboration des politiques, les valeurs et l'éthique, la sensibilisation à la sécurité, la gestion de l'information et la gestion du rendement;
- soutiendra, grâce à diverses activités d'apprentissage, le perfectionnement et la production de résultats dans le domaine de l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes;
- offrira son programme de cours sur la transformation de la fonction publique, qui mettra l'accent sur les thèmes de l'excellence du service et de la gestion des processus opérationnels, du changement, des projets et des risques.

Le perfectionnement en gestion aide les fonctionnaires à acquérir les compétences, les habiletés et les connaissances communes dont ils ont besoin pendant la transition cruciale vers les responsabilités en matière de gestion, afin d'appuyer le respect des priorités gouvernementales, de mener la transformation et d'obtenir des résultats pour les Canadiens.

En 2016-2017, l'École :

- simplifiera la formation sur la délégation de pouvoirs destinée aux gestionnaires de tous les niveaux afin de s'assurer qu'ils sont aptes à exercer leurs pouvoirs de façon efficace;
- offrira le Programme de perfectionnement des gestionnaires au complet pour permettre aux nouveaux gestionnaires d'acquérir les compétences, les habiletés et les connaissances communes en matière de valeurs et d'éthique, de délégation de pouvoirs, de gestion du rendement et de leadership;
- lancera le Programme de perfectionnement des superviseurs pour permettre aux nouveaux superviseurs d'acquérir les compétences, les habiletés et les connaissances communes nécessaires pour assumer efficacement leur nouveau rôle.

Le perfectionnement des cadres appuie la gestion des talents et le perfectionnement des compétences en leadership, et permet aux cadres de diriger l'innovation, la transformation et l'excellence du service avec une vision et un objectif.

En 2016-2017, l'École :

- lancera de nouvelles solutions d'apprentissage pour le perfectionnement des cadres et le leadership destinées à soutenir les cadres à des points de transition importants dans la carrière;
- simplifiera et offrira une formation renouvelée sur la délégation de pouvoirs à l'intention des cadres;

- intégrera les approches d'apprentissage fondées sur l'expérience dans son programme de cours sur le leadership afin de soutenir son application dans le contexte du travail, tout en s'assurant que les leaders actuels et futurs sont bien outillés;
- offrira des occasions d'apprentissage par les pairs et des activités d'apprentissage particulières destinées aux leaders.

Les connaissances sont acquises grâce à la participation au Programme des services d'apprentissage de l'École.

Le perfectionnement de base met en place les fondements en vue de l'établissement au sein de la fonction publique d'une culture commune du haut rendement et de l'excellence, s'appuyant sur des valeurs, des principes d'éthique ainsi que des priorités partagées. C'est une culture qui donne aux fonctionnaires les outils dont ils ont besoin pour bien gérer le changement, obtenir des résultats et mieux servir les Canadiens.

En 2016-2017, l'École :

- offrira un apprentissage étendu et moderne, dans les deux langues officielles, et qui tient compte des besoins des personnes handicapées. Elle le fera en utilisant un ensemble de formats, d'outils interactifs et de solutions technologiques pour soutenir un milieu de travail moderne et une fonction publique professionnelle;
- offrira des produits et des services d'apprentissage portant sur diverses priorités du gouvernement (p. ex. prise de décision fondée sur des données probantes, production de résultats, gouvernement ouvert et transparent, mobilisation et collaboration, sensibilisation aux questions autochtones);
- appuiera l'apprentissage favorisant la gestion du changement, la santé mentale et des milieux de travail sains.

Les participants sont satisfaits des activités offertes dans le cadre du Programme des services d'apprentissage de l'École.

L'École peaufinera la mise en œuvre de l'apprentissage commun qui aidera les apprenants à acquérir les connaissances et les habiletés communes nécessaires pour appuyer les priorités du gouvernement et produire des résultats pour les Canadiens.

En 2016-2017, l'École :

- tirera profit des partenariats conclus avec d'autres organisations, tous secteurs confondus, pour pouvoir retransmettre l'expertise et les connaissances provenant de l'externe;
- fera la promotion d'un engagement soutenu et d'une collaboration ouverte avec les organismes centraux, les autres organisations fédérales, les responsables de l'élaboration des politiques, les conseils fédéraux régionaux et les collectivités fonctionnelles pour contribuer au programme de cours commun, soutenir le rendement et la gestion des talents, et faciliter la planification à l'échelle de la fonction publique;

- diffusera largement de l'information sur la transformation de l'École et sur les objectifs des apprenants aux clients et aux principaux cadres dirigeants des organisations pour favoriser un dialogue permanent qui donnera lieu à des améliorations constantes.

Services internes

Description

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ils comprennent seulement les activités et les ressources qui visent l'ensemble d'une organisation et non pas celles qui visent un programme précis. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services immobiliers, services du matériel et services de gestion des acquisitions.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
21 146 172	23 349 496	19 612 330	19 342 937

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
163	139	138

Faits saillants de la planification

Les travaux réalisés dans le cadre des Services internes appuient le respect des priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles et soutiennent la gestion stratégique des risques énoncée dans la section Analyse des risques. Grâce à des services internes bien organisés, l'École peut réaliser son mandat visant à soutenir une fonction publique professionnelle et à rendement élevé qui est en mesure de donner des résultats aux Canadiens en faisant preuve d'excellence. Les services internes sont souvent offerts avec le concours des organisations suivantes : Services partagés Canada, Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada), Services publics et Approvisionnement Canada.

GI-TI

- Mettre l'accent sur les applications communes de GI-TI, l'intégrité des données et les services destinés aux utilisateurs finaux;
- Travailler en étroite collaboration avec des partenaires pour soutenir le développement de réseaux, des solutions basées sur le stockage et des applications de gestion des cas.

Biens immobiliers

- Travailler avec Services publics et Approvisionnement Canada afin de moderniser les installations de l'École (p. ex. espaces d'apprentissage souples, vidéoconférence et technologies axées sur la collaboration) et de regrouper ses espaces de bureaux dans le cadre de Milieu de travail 2.0.

Surveillance de la part de la gestion

- Produire des renseignements opérationnels pour obtenir de l'information de nature prédictive pour soutenir les éléments suivants : élaboration de politiques et programme de cours fondés sur des données probantes, mesures d'évaluation, gestion du rendement. L'École veut ainsi aligner les occasions d'apprentissage sur les besoins et les préférences des apprenants;
- Consolider les améliorations apportées à la gestion des processus opérationnels et grâce à la gestion allégée (*lean*) pour renforcer ses opérations et pour trouver d'autres occasions d'améliorer l'efficacité et l'efficience opérationnelles;
- Améliorer la mesure du rendement afin de renforcer la capacité de l'École de suivre les progrès, d'apporter les modifications nécessaires et de rendre des comptes en ce qui concerne les services d'apprentissage, aux administrateurs généraux et aux autres intervenants.

Ressources humaines

- Concevoir et offrir des initiatives pour le bien-être des employés en appui à un milieu de travail sain, respectueux et offrant un soutien;
- Donner aux employés les moyens de répondre aux préoccupations soulevées dans des sondages en milieu de travail et figurant dans des plans d'action connexes;
- Soutenir la gestion du rendement et des talents;
- Cerner les lacunes en matière de capacité et soutenir l'apprentissage au sein de l'organisation pour acquérir la capacité et les habiletés nécessaires en vue de mettre

en place le nouveau modèle d'apprentissage tout en soutenant le changement de culture;

- Soutenir la gestion du changement au sein de l'organisation à mesure que cette dernière adopte le nouveau modèle opérationnel et que les employés sont transférés dans des aménagements renouvelés (Milieu de travail 2.0).

Section III : Renseignements supplémentaires

État des résultats prospectif

L'État des résultats prospectif vise à donner un aperçu général des opérations de l'École. La prévision des données financières sur les dépenses et les revenus est effectuée suivant la méthode de la comptabilité d'exercice afin d'accroître la responsabilité et d'améliorer la transparence et la gestion financière.

Étant donné que l'état des résultats condensé prospectif est préparé selon la méthode de comptabilité d'exercice, et que les montants des dépenses projetées et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du rapport sur les plans et les priorités sont établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses, les montants peuvent différer.

Un État des résultats prospectif plus détaillé et les notes associées, y compris un rapprochement du coût net des opérations par rapport aux autorisations demandées, est disponible dans le site Web de l'École[vi].

État des résultats condensé prospectif
Pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2016
(en dollars)

Information financière	Résultats attendus 2015-2016	Résultats prévus 2016-2017	Écart (résultats prévus en 2016-2017 moins résultats attendus en 2015-2016)
Total des charges	106 724 278	101 017 857	(5 706 421)
Total des revenus	12 283 013	6 054 822	(6 228 191)
Coût de fonctionnement net avant le financement et les transferts du gouvernement	94 441 265	94 963 035	521 770

Les renseignements financiers inscrits dans le tableau ci-dessus ont été préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Ces renseignements comprennent les dépenses d'amortissement et les coûts relatifs aux services reçus sans les frais liés aux locaux, ainsi que les cotisations de l'employeur aux régimes de santé et d'assurance dentaire payées par le gouvernement du Canada. Les montants ne comprennent pas les dépenses relatives à l'acquisition de biens d'immobilisation.

Le changement le plus notable entre l'exercice 2015-2016 et l'exercice 2016-2017 est un déclin des revenus attribuable au changement du modèle de financement au fil du temps, qui est passé d'un apprentissage générateur de recettes à un modèle principalement fondé sur l'affectation par financement de base.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires du *Rapport sur les plans et les priorités 2016-2017* sont disponibles sur le site Web de l'École[vii].

- Audits internes et évaluations à venir au cours des trois prochains exercices;
- Stratégie ministérielle de développement durable.

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales telles que de faibles taux d'imposition, des exonérations, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée *Dépenses fiscales et évaluations*[viii]. Les mesures fiscales présentées dans ladite publication relèvent de la responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Coordonnées de l'organisation

École de la fonction publique du Canada
373, promenade Sussex
Ottawa (Ontario) K1N 6Z2
Canada

Téléphone : 1-866-703-9598
Télécopieur : 1-866-944-0454
Courriel : info@csps-efpc.gc.ca
Site Web : www.monecole-myschool.gc.ca

Annexe : Définitions

architecture d'alignement des programmes *(program alignment architecture)* : Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cadre pangouvernemental *(whole-of-government framework)* : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de 16 secteurs de résultats pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous 4 secteurs de dépenses.

cible *(target)* : Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit *(appropriation)* : Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires *(budgetary expenditures)* : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et les paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives *(statutory expenditures)* : Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

dépenses non budgétaires *(non-budgetary expenditures)* : Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues *(planned spending)* : En ce qui a trait aux rapports sur les plans et les priorités (RPP) et aux rapports ministériels sur le rendement (RMR), les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son RPP et son RMR.

dépenses votées *(voted expenditures)* : Dépenses approuvées annuellement par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi de crédits. Le libellé du crédit régit les conditions dans lesquelles ces dépenses peuvent être effectuées.

équivalent temps plein *(full-time equivalent)* : Mesure utilisée pour déterminer dans quelle mesure un employé représente une année-personne complète dans le budget ministériel. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

indicateur de rendement *(performance indicator)* : Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

plan *(plan)* : Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

priorité *(priority)* : Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

production de rapports sur le rendement *(performance reporting)* : Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme *(program)* : Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

programme temporisé *(sunset program)* : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire ou programme à élimination graduelle. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport ministériel sur le rendement *(departmental performance report)* : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

rapport sur les plans et les priorités *(report on plans and priorities)* : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque printemps.

rendement *(performance)* : Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats ses comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

résultat *(result)* : Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat stratégique *(strategic outcome)* : Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

résultats du gouvernement du Canada *(Government of Canada outcome)* : Ensemble de 16 objectifs de haut niveau établis pour l'ensemble du gouvernement et regroupés selon 4 secteurs de dépenses : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

structure de la gestion, des ressources et des résultats *(management, resources and results structure)* : Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes de fin de document

i ***Loi sur l'École de la fonction publique du Canada***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/

ii ***Loi modernisant le régime de l'emploi et des relations de travail dans la fonction publique***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.4/

iii **Lettre de mandat du président du Conseil du Trésor du Canada**, http://pm.gc.ca/fra/lettre-de-mandat-du-president-du-conseil-du-tresor-du-canada

iv **Cadre pangouvernemental**, http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/wgf-ipp-fra.asp

v **Budget principal des dépenses 2016-2017**, http://www.tbs-sct.gc.ca/hgw-cgf/finances/pgs-pdg/gepme-pdgbpd/index-fra.asp

vi **État des résultats prospectif**, **École de la fonction publique du Canada**, http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/index-fra.aspx#fofs

vii **Tableaux de renseignements supplémentaires, École de la fonction publique du Canada**, http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/reportonplansandpriorities2016-2017/index-fra.aspx#s3-2

viii ***Dépenses fiscales et évaluations***, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp